



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)

ISSN: 2502-079X (Print) ISSN: 2503-1619 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jrti>



Implikasi perilaku kepemimpinan terhadap kinerja layanan bidang akademik

Marsinah Dewi Feiyska Nasution¹, Muhammad Giatman¹, Ernawati Ernawati¹

¹Program Studi Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Sept 12th, 2021

Revised Oct 20th, 2021

Accepted Nov 26th, 2021

Keyword:

Kepemimpinan
Kinerja
Layanan akademik
Universitas
Explanatory survey

ABSTRAK

Universitas Negeri Padang (UNP) merupakan salah satu Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang menghasilkan tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan. Pelayanan akademik secara kualitas maupun kuantitas yang diberikan oleh staf administrasi pada saat ini masih belum cukup optimal. Keadaan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja layanan bidang akademik oleh tenaga kependidikan di UNP belum memberi kepuasan yang maksimal kepada penerima layanan. Fenomena yang ada mengindikasikan bahwa kinerja staf administrasi UNP belum cukup optimal yang diduga terpengaruh oleh perilaku kepemimpinan. Maka dari itu, penelitian ini menelaah apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh kepada hasil kinerja layanan bidang akademik di UNP. Penelitian ini menggunakan metode *Explanatory Survey*, yaitu melalui teknik pengumpulan data dengan angket yang diperoleh dari 55 staf administrasi UNP. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *path analysis models* atau model analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja layanan akademik di UNP secara signifikan terpengaruh oleh perilaku kepemimpinan. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan terdapatnya respon dari staf terhadap perilaku kepemimpinan oleh pimpinan UNP, yang berimplikasi terhadap kinerja para staf pada pemberian layanan bidang akademik.



© 2021 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Nasution, M. D. F.,

Program Studi Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email: feiyskanasution@unp.ac.id

Pendahuluan

Belakangan ini manajemen perguruan tinggi telah menjadi sorotan masyarakat. Perguruan tinggi menerima kritik baik dari segi kualitas maupun kuantitas, contohnya kualitas dari lulusan dan juga layanan yang diberikan terhadap masyarakat. Penyelenggaraan perguruan tinggi harusnya menggunakan prinsip-prinsip manajemen yang dinamis serta fleksibel untuk perkembangan perguruan tinggi sesuai potensi dan tuntunan dari luar (Amirudin, 2017).

Perguruan tinggi merupakan sebuah lembaga yang menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan berkualitas tinggi. Sumber Daya Manusia merupakan pengatur hubungan serta peranan tenaga kerja untuk keefektifan dan keefisienan dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan karyawan, serta masyarakat (Hasibuan, 2016). Dibutuhkan SDM yang berpotensi dalam pengawasan serta pola tugas sebagai salah satu faktor untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, baik itu pemimpin ataupun karyawan (Marjani, 2017). baik itu pemimpin ataupun karyawan Perguruan tinggi saat ini sering dipandang hanya mampu menghasilkan lulusan yang biasa saja. Padahal masyarakat sangat berharap banyak terhadap lulusan

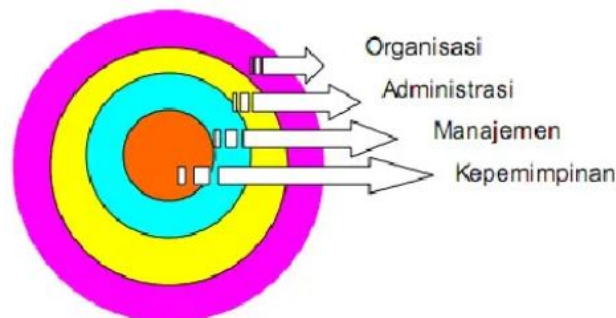
perguruan tinggi untuk menjadi SDM dengan pengetahuan dan kemampuan yang lebih untuk menumbuhkan ekonomi bangsa. Oleh sebab itu, akan lebih baik jika manajemen perguruan tinggi harus dievaluasi supaya lebih maksimal.

Status Universitas Negeri Padang yang akan segera berubah status menjadi Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH) berdampak pada kepemimpinan dan kinerja layanan yang ada, sehingga stake holder UNP akan merasakan perlunya ada evaluasi dan perbaikan guna meningkatkan mutu pelayanan. Rektor sebagai pimpinan di universitas menjalankan tugas serta fungsi kepemimpinan dengan bantuan dari para Wakil Rektor, serta Dekan di fakultas menjalankannya dengan bantuan dari para Wakil Dekan.

Manajemen merupakan ilmu serta seni dalam pencapaian sebuah tujuan yang diperoleh dari kegiatan orang lain (Handoko, 2012). Manajemen perguruan tinggi sudah semestinya dikelola oleh pemimpin yang handal di bidangnya, dengan pengelolaan yang mirip seperti sebuah perusahaan yang mengandalkan pendekatan perilaku. Pendekatan tersebut termasuk sebuah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja staf dan organisasi, terlebih kepada perilaku yang digerakkan oleh pimpinan organisasi.

Pencapaian kinerja yang baik dapat disebabkan oleh faktor keterkaitan yang berpengaruh satu sama lainnya antara seorang pemimpin dan bawahan yang sama-sama berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, faktor terpenting lainnya adalah perilaku kepemimpinan yang bisa menjadi pengaruh besar dalam kinerja bawahan. Oleh karena itu, dibutuhkan perilaku kepemimpinan yang mampu membentuk kepuasan kerja bawahan sehingga tercapai kinerja yang baik (Hidayat et al., 2012).

Kepemimpinan adalah orang yang berwenang untuk memberikan tugas, serta mampu untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Amirullah, 2015). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi anggota kelompoknya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan organisasi (Yamin & Maisah, 2010). Kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan adalah sesuai dengan orang yang dipimpinnya (kondisi dan situasi) (Husaini & Fitria, 2019). Terdapat tiga dimensi perilaku kepemimpinan berdasarkan hubungan antara tiga faktor, yaitu faktor perilaku tugas (*task behavior*), faktor perilaku hubungan (*relationship behavior*) serta faktor kematangan (*maturity*). *Task behaviour* adalah dimana seorang pemimpin memberi petunjuk kepada anak buahnya mengenai apa yang harus dikerjakan, kapan dan bagaimana cara mengerjakannya, penjelasan tertentu lainnya, serta melakukan pengawasan ketat. *Relationship behaviour* adalah dimana seorang pemimpin mengajak anak buah berkomunikasi dua arah untuk mendengar serta melibatkan mereka untuk ikut memecahkan masalah. Sedangkan *maturity* adalah kemauan serta kemampuan anak buah untuk mempertanggungjawabkan tugasnya (Efendi, 2017).



Gambar 1 <Empat Aspek dalam Organisasi>

Sumber: https://www.academia.edu/15666432/Pendekatan_Perilaku_Kepemimpinan

Rasa tanggung jawab yang besar pada setiap melaksanakan tugas yang diperoleh dari pimpinan akan menghasilkan kinerja yang baik. Pimpinan harus terus memperhatikan bawahannya supaya kinerja mereka tidak menurun, namun tetap stabil atau meningkat. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, serta kesempatan yang kemudian dinilai dari hasil kerja (Bangun, 2012). Kinerja merupakan karya yang telah dicapai oleh seseorang setelah menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan pengalaman, kemampuan, serta keseriusan yang mempertimbangkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu. Kinerja merupakan sebuah prestasi kerja yang bisa diperoleh setelah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diterima (Nimran & Amirullah, 2015). Kinerja dari suatu instansi atau organisasi merupakan salah satu bagian dari tingkat prestasi yang bisa dicapai dengan kerja sama serta mencerminkan keberhasilan dari tujuan organisasi tersebut (Dwika et al., 2014).

Perilaku merupakan gaya dalam merealisasikan fungsi kepemimpinan, dimana berdasarkan teori ini sangatlah berpengaruh dalam membuat organisasi semakin efektif dalam mencapai tujuannya. Pendekatan perilaku melalui gaya kepemimpinan dalam realisasi fungsi kepemimpinan merupakan strategi kepemimpinan yang memiliki dua orientasi yang terdiri dari orientasi pada tugas dan orientasi pada bawahan. Perilaku kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat atau karakteristik pemimpin, akan tetapi pada tindakan atau interaksi terhadap orang-orang yang ada di lingkungan kerja dan pada bawahan (Wahab, 2008).

Performa seorang pemimpin tidak akan lepas dari perilaku kepemimpinan yang dimiliki dan digunakannya, dimana perilaku tersebut bisa muncul disebabkan oleh beberapa faktor seperti situasi, kondisi, pengalaman, latar belakang pendidikan, dan faktor lainnya. Maka dari itu, muncul pertanyaan bagaimanakah perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh para pimpinan di UNP dalam upaya meningkatkan mutu layanan terkhusus di bidang akademik? Serta bagaimana kinerja staf dalam upaya meningkatkan mutu layanan tersebut? Apakah kinerja staf dalam meningkatkan mutu layanan dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan? Dari pertanyaan-pertanyaan tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui implikasi perilaku kepemimpinan terhadap kinerja layanan bidang akademik staf di Universitas Negeri Padang.

Metode

Metode *explanatory survey* merupakan metode yang digunakan pada penelitian ini, yaitu survey yang digunakan untuk menjabarkan hubungan antara dua atau lebih variabel melalui uji hipotesis, karena pada dasarnya tujuan penelitian ini yaitu ingin menguji hipotesis yang menduga bahwa kinerja layanan bidang akademik terpengaruh oleh perilaku kepemimpinan. Berdasarkan kerangka berpikir yang sudah diuraikan, diperoleh variabel pengaruh yaitu perilaku kepemimpinan, dan variabel terpengaruhnya yaitu kinerja staf pada layanan bidang akademik.

Terdapat dua jenis data yang akan dikumpulkan, yang pertama data primer, yaitu data yang didapatkan melalui hasil observasi peneliti serta data yang didapatkan dari para responden yang berjumlah 55 orang. Sedangkan yang kedua adalah data sekunder, yaitu data yang telah diterbitkan oleh UNP. Petugas enumerator yang telah disiapkan akan membimbing para responden dalam mengisi kuesioner. Kemudian data sekunder bersumber dari UNP, seperti buku, laporan, dan sebagainya.

Tahap persiapan akan dilakukan terlebih dahulu sebelum melaksanakan penelitian. Tahap tersebut terdiri dari pelaksanaan orientasi lapangan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi untuk menyusun instrumen dimana instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu observasi serta angket. Selanjutnya tahap penelitian pendahuluan guna untuk menguji validitas dan juga realibilitas dari instrumen yang telah dipersiapkan. Kemudian, teknik analisis data deskriptif dan data inferensial akan digunakan guna memecahkan masalah seperti yang telah disebutkan di rumusan masalah. *Path analysis models* (model analisis jalur) digunakan dalam analisa data inferensial. Path analysis merupakan analisis regresi ganda yang independen terhadap prosedur statistic untuk penentuan hubungan sebab akibat (Sarwono, 2011).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban dari 55 responden terhadap 20 pernyataan pada angket, maka diperoleh deskripsi variabel perilaku kepemimpinan dengan hasil seperti yang terlihat pada tabel 1.

Tabel 1 <Hasil Survey terhadap Responden dalam Perilaku Kepemimpinan>

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1,82
2	2	3,64
3	14	25,45
4	22	40
5	16	29,1
Jumlah	55	100

Diperoleh informasi dari tabel hasil survey di atas yaitu jawaban dari responden terkait perilaku kepemimpinan dengan skor 4 yang menjadi sorotan utama, yaitu dengan persentase sebesar 40% dari 55 responden. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar dari responden tersebut menyetujui

perilaku kepemimpinan yang selama ini ditunjukkan dan dikembangkan oleh pimpinan yang ada di Universitas Negeri Padang. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dari pimpinan di UNP termasuk baik.

Hasil tersebut senada dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Miswan, 2012) yang membahas tentang kinerja dosen PNS dari universitas swasta yang ada di Bandung yang dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan, diperoleh bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan sebanyak 11%. (Dwika et al., 2014) juga membahas tentang hal sejenis, yaitu kinerja pegawai dinas PU di Tegal yang dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan, memperoleh hasil bahwa perilaku kepemimpinan dinas PU di Tegal sudah termasuk baik, data tersebut diperoleh berdasarkan pernyataan sebanyak 81,25% dari 65 responden.

Terdapat tujuh dimensi yang mengukur variabel perilaku kepemimpinan pada penelitian ini, yaitu: saling percaya, menghargai ide dari staf, mempertimbangkan perasaan staf, memberi perhatian serta kenyamanan dalam kerja, meningkatkan kesejahteraan para staf, memberi pengakuan terhadap status para staf secara profesional, serta memperhitungkan faktor kepuasan kerja para staf. Perhatian serta kenyamanan dalam kerja menjadi dimensi terdominan untuk pembentukan perilaku kepemimpinan. Sedangkan yang paling sedikit pengaruhnya dalam pembentukan perilaku kepemimpinan yaitu dimensi saling percaya. Berdasarkan perhitungan untuk variabel kinerja layanan bidang akademik, diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 2.

Tabel 2 <Hasil Survey terhadap Responden dalam Kinerja Layanan Bidang Akademik Staf>

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1,82
2	3	5,45
3	17	30,91
4	24	43,64
5	10	18,18
Jumlah	55	100

Diperoleh informasi dari tabel hasil survey terhadap responden dalam kinerja layanan bidang akademik di atas, yaitu memberitahu bahwa jawaban yang diberikan oleh responden terkait kinerja layanan bidang akademik dengan skor 4 yang menjadi pusatnya, yaitu dengan persentase sebesar 43,64% dari 55 responden. Melalui data tersebut, bisa dikatakan bahwa sebagian besar dari responden tersebut menyetujui kinerja layanan bidang akademik yang berjalan selama ini. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa kinerja layanan bidang akademik oleh staf di UNP termasuk baik.

Hasil penelitian di atas senada dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dwika et al., 2014) yang membahas tentang kinerja pegawai dinas PU di Tegal yang dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan, dinyatakan bahwa kinerja dari pegawai disana sudah termasuk baik, data tersebut diperoleh berdasarkan pernyataan sebanyak 73,75% dari 59 responden.

Terdapat enam dimensi yang mengukur variabel kinerja layanan bidang akademik pada penelitian ini, yaitu: *reliability*, *assurance*, *tangibles*, *empathy*, *responsiveness*, serta *equity*. *Equity* menjadi dimensi dominan dalam proses pembentukan kinerja layanan bidang akademik yang diperlihatkan oleh staf UNP. Dimensi ini mencerminkan bentuk kepuasan serta keadilan dalam sebuah layanan. Sedangkan *reliability* menjadi dimensi paling rendah pengaruhnya dalam pembentukan kinerja layanan bidang akademik di UNP.

Hasil uji hipotesis menggunakan model *path analysis* menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian yang dilakukan secara statistik bermakna, proposisi hipotetik yang diajukan bisa diterima seutuhnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja layanan bidang akademik sangat dipengaruhi secara signifikan oleh perilaku kepemimpinan, yang ditandai dengan terdapatnya respon staf terhadap perilaku kepemimpinan dari pimpinan UNP. Pengaruh perilaku kepemimpinan yang begitu besar ditimbang berdasarkan ketujuh dimensi sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya. Kemudian selebihnya ditentukan oleh hal-hal lain yang tidak dibahas disini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh besar antara perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan melalui dimensi saling percaya, menghargai ide dari staf, mempertimbangkan perasaan staf, memberi perhatian serta kenyamanan dalam kerja, meningkatkan kesejahteraan para staf, memberi pengakuan terhadap status para staf secara profesional, serta

memperhitungkan faktor kepuasan kerja para staf. Maknanya, semakin tinggi kinerja layanan bidang akademik oleh staf UNP dipengaruhi oleh efektivitas perilaku kepemimpinan dari pimpinannya. Kemudian, besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja layanan bidang akademik UNP terlihat melalui hasil penelitian yang menyatakan bahwa keefektifan perilaku kepemimpinan yang memiliki tujuh dimensi yang telah disebutkan di atas, yang diyakini memberi dampak positif kepada kinerja layanan bidang akademik yang terdiri atas dimensi *reability*, *assurance*, *tangibles*, *empathy*, *responsiveness*, serta *equity*. Walaupun begitu, masih ada pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja layanan bidang akademik selain perilaku kepemimpinan namun tidak dibahas dalam penelitian ini.

Referensi

- Amirudin. (2017). Peranan Manajemen Perguruan Tinggi dan Implementasinya di Fakultas Agama Islam (FAI) UNSIKA. *Passion of the Islamic Studies Center*.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dwika, S. A. P., Hariani, D., & Yuniningsih, T. (2014). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Di Kabupaten Tegal. *Undip E-Journal System Portal*, 53(9), 1689–1699.
- Efendi, N. (2017). *Islamic Educational Leadership*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayat, Surachman, Zain, D., & Setiawan, M. (2012). Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(1), 21–39.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Marjani. (2017). Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor GAPENSI Kota Kendari. *Jurnal Mega Aktiva*, 6(2), 89–96.
- Miswan. (2012). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Swasta di Kota Bandung (Studi Pada Jurusan/Program Studi di Lingkungan Universitas Swasta Se-Kota Bandung). *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 13(2), 1–14. <http://jurnal.upi.edu/file/Miswan.pdf>
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen*. Malang: Sinar Akademi Malang.
- Sarwono, J. (2011). Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian dan Aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 11(2), 285–296.
- Wahab, A. A. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.